

教師集団は「機能」しているか？

—自律性に焦点を当てて—

内野恵子(早稲田大学大学院)

I 問題および目的

本研究の目的は、教師集団の「機能」とは如何なるものなのか？それは、「機能」しているといえるのか？について教師に対する外側からの圧力、主に国からの政策に対する捉え方・やり方について面接調査で明らかにすることにある。

1980 年以降の世界的な教育改革から学校は変わることを強く求められている。現行の教師改革の「教師の教育行為」に焦点化した「教職の社会学」的アプローチが教育改革に有益とされる。ここでいう「教職の社会学」的アプローチとは、「教員文化」をいかに可視化できるか（久富,2006,p.367）である。教員文化は、換言すると教師集団がどのように自分たちに降りかかる様々な事象を捉え、「機能」させているのかである。教師集団は「よく機能していない」という見方が強い。しかし、本当に教師集団は「よく機能していない」のだろうか？

既存研究では、教師集団の機能を同僚間、また管理職と一般教師との関係から捉え、学校内部に起こっている機能について多く取り上げられている。しかし、教師集団が、国・教育委員会、保護者、メディアなどからの圧力に対して如何に対処しているのか質的に言及したものはあまりない。

本研究の意義は、教師集団の機能のおおよその「全体像」を明らかにし、教育政策の意義を問い直すことである。

1 教師の「限定的自律性」2 重構造による弊害

教師の「限定的自律性」の弊害には、2 重構造が隠蔽されている。ここでの「限定的自律性」とは、教育行為の教科指導・児童指導・学級経営などを指す。

第1に、教師の「教える」という行為そのものを一元的に規定してしまう、内側（管理・監督者）からの勤務評価の制度化である。第2に、外側（保護者、メディアなど）に対する、教育行為の学校のアカウンタビリティの制度化である。以上2点の2 重構造の監視の目によって教師の「限定的自律性」は揺らぎ混乱へと突き進んでいるのではないのか。

2 「なべふた型」から「ピラミッド型」へ？

教師集団は民間企業のようなヒエラルヒー組織ではなく、「なべふた型」の横並びの組織であるといわれている。それは、教師が足並みをそろえつつ、各々が責任を持って教育行為を遂行するために形つくられたものだ。しかし、教師の組織改革を推進するために2007 年、学校教育法改正が行われた。そして「なべふた型」から校長を頂点とした、副校長や総括教諭を新設し「ピラミッド型」を基盤とする組織形態を施行した。見方を変えると、教師は教育行為について外側からさらされる宿命を背負っていることから「身を守る」手段として、ヒエラルヒー組織が必須であるともいえる。（責任者（校長）をやり玉に挙げることで、教師個人に向けられがちな、厳しい外側からの責任追及から視点をそらすことができるということ。）

3 教師集団の「機能」—形骸化という「装置」

ここまでは、外から余儀なく組織変革を迫られるといった、教師集団の受け身の姿を描いてきた。しかし、教師集団のなんらかの「装置」によって自分たち流に自律的に変換させてきた感もある。例えば、新・勤務評価を輪番制に変えてしまうこと、ヒエラルヒーを取り入れた組織改革では、新しく導入された中間管理職を一般教師との住み分けに利用し「横並び」の従来のなべふた型の亜流にしてしまうこと、などである。すなわち、国や教育委員会からの「期待される教師集団機能」に対して、教師集団のなんらかの「装置」が働き「自分たち流の教師集団機能」へと変換させていると考えられる。

II 方法

教師集団意識まで掘り下げるため、半構造化面接調査を行う。対象者は、公立小学校の経験年数30 年以上のベテラン教師2 人である（詳細は発表時としたい）。面接調査は、会話の録音を了解の上、教育政策に関する教師の捉え方や対応に関する内容を中心に行なった。次に、会話をトランスクリプトし以下分析する。（面接の詳細は、紙幅上省略）

III 結果および考察

1 保護者に対する教師集団の機能

親への対応にあたり、教師集団はどのような場

面で如何に働いているのだろうか？(太字斜体は「引用文」)

個々の教師または学年教師集団では解決が無理な大きな問題は、管理職に報告する形をとっているものの、A教師は、担任から離れてしばらくしている管理職は「現場感覚が鈍っている」と捉えており、比較的小さな問題は相談しないことが多い。しかし、外部との連絡を取らなければいけないような大きな事件が起こったとき、「校長というネームバリュー」が「盾」となり、教師集団全体を守り、管理職と一般教師とが一体化して一時的に「ヒエラルヒー的機能」を果たしているようだ。

2 政策に対する教師集団の機能

それでは、政策に対してどのように捉え、教師集団は機能しているのだろうか？

A教師は、教職員組合での勉強会を通して、学校が抱える問題や「コロコロコロコロ」と急激にかわり行く政策に敏感に反応できるよう教師自身の「センス」を磨いている。それは、教師がただ与えられたことを頑張るだけの受身に終わらず、積極的に、新・政策、教育問題を考え、力をつけていくためである。ともすると進みゆく道を見失いがちな教師に対し、教職員組合での学習会は、指南役を担い教師の意識作りという機能を果たしている。また、政策による新たな「モンスター的な学習内容」に、児童も教師も振り回され翻弄されている。その内容は児童が生きていくための「知識・知恵・経験」になっているとは言い難い。そこには、「ゆとり」「生きる力」を推進する教育政策には程遠い現状、教師の意識が浮き彫りとなっている。しかしこれら、学習指導内容に対しては教師の裁量権はなく、なすすべがないといえる。

次に、教師集団の校務分掌には、新たに総括教諭が配置されたが、その教師たちが実際に組織の先頭に立って何かを企画していることはあまりない。A教師は、教師集団は平等であり、その中で自由な意見を言い合えることが創造的な活動を生み出すのだと述べ、「総括教諭の人たちもね、あのー、考えているんだと思いますよ」から、教師全体に平等意識は存在しているといえよう。また、教職員組合は、総括教諭が「中間管理職にならないようになってきている」装置であるようだ。

さらに教師の勤務評価について、B教師は、管理職の「一場面的」な観察では評価できないという。ほとんどの教師は、「大反対」であり、管理職自身も余分な仕事を増やされていて「うんざりしている」のではないかという。さらに、評価が給与に響くとなると大変な児童のいるクラスは希

望者がいなくなるなど、教師本来の仕事を妨げる制度に憤りさえ感じている。しかし、一方では、公務員は特別なことがない限り辞めさせられないことから、「本当に不適切な教師」がいる時に「人事評価」が効力を発揮しているという。

3 まとめ

教師集団の機能は、教育に対する社会のニーズの高まりとともに、表向きは組織が管理的となり、その機能性が備わってきたように思える。しかし教師集団に対し管理的組織を推進しようとする、教育行為とは直接関係のない事務的な仕事が増え教師は多忙を強く意識することになる。「モンスターの学習内容」に教師も児童も翻弄され、「知識・知恵・経験」が児童たちの生きる力となっているのか、確信が持てないまま教育現場は路頭に迷っている。このような状況の中、教職員組合における教育政策に対する意見交換会は、教師集団に対する外圧の潮流を、押し返すかのように、対政策「意識集団」として働く。さらに教職員組合は、総括教諭の「形骸化」など教師集団のヒエラルヒーを阻止する機能がある。また、外部が絡む大きな問題は、校長という「ネームバリュー」を「盾」とし、「ヒエラルヒー的」に機能する。さらに、教師評価制度は、一部の「不適切な教師」をあぶりだし評価するための機能があることを示唆した。

以上から、教師集団は問題の大きさによって、集団が柔軟に機能することがわかった。ここで重要なことは、その初動は、管理職ではなく、当該の教師個人に委ねられており、日常的にヒエラルヒー機能がないことだ。さらに、教職員組合は、裁量権が及ばない政策について、教師の「意識集団」を作り、さらにヒエラルヒーに対し「形骸化」させる装置を持つ。また「コロコロコロコロ」急変する教育政策は、現場に単なる一過性の「刺激」と教師に負担をもたらしているだけなのか？教師評価制度のように、教育政策は「建前」の意味付けとは違う不可視な意義がある可能性を持つ。

移りゆく時代の中で、教師集団に管理的要素が根付くのだろうか？研究課題は、教師集団の全体像をつかむため、非組合員教師へのインタビューと、さらなる教育政策の意義の検討である。

参考文献

陣内靖彦・久富善之・酒井朗・潮木守一・耳塚寛明,2006,Ⅱ教師の社会学を展望する—教師教育改革の動向をふまえて—, 教育社会学研究, pp.366-368